

# Diversity, Equity & Inclusion Bericht 2023



Scout24



## Wir sind Scout24 – ein führendes deutsches Digitalunternehmen

Mit ImmoScout24, dem digitalen Marktplatz für Wohn- und Gewerbeimmobilien, bringen wir seit mehr als 25 Jahren Eigentümer:innen, Makler:innen, Mieter:innen und Käufer:innen zusammen. Scout24 ist eine europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea) und Mitglied im MDAX und DAX50 ESG.

Wir haben unseren Hauptsitz in München. Darüber hinaus gibt es Standorte in Berlin, Hamburg, Köln und Wien. Zum 31. Dezember 2023 waren 1100 Mitarbeitenden bei uns beschäftigt.

**Wir als Scout24 schätzen und fördern die Vielfalt**, die unsere Mitarbeiter:innen in das Unternehmen einbringen. Denn wir sind davon überzeugt, dass genau diese Vielfalt die Basis unseres Erfolgs ist. Wir können als Team nur dann unser Bestes geben, wenn du dich als Person sicher, geschätzt und respektiert fühlst.

**Wir heißen dich willkommen, so wie du bist.** Bring dein wahres Ich mit in unser Team, das ein sicherer Raum für jede Person ist. Ganz gleich welche geschlechtliche oder sexuelle Identität, Hautfarbe, ethnische Herkunft, Staatsbürgerschaft, Abstammung, Religion und Weltanschauung, Behinderungen, Alter oder Familienstand du hast.



"Um mehr Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion zu erreichen, braucht es das richtige **Mindset** und **Offenheit** im gesamten Team. Alle Equality-Themen sind immer auch unbequem - vor allem für diejenigen, die bewusst oder unbewusst Privilegien genießen.

Der größte Game Changer ist die persönliche Komfortzone zu erkennen und den **Mut** zu haben, aktiv aus ihr herauszutreten, um ein neues, inklusiveres System zu etablieren."

Dr. Claudia Viehweger, Chief People & Sustainability Officer

# Diversity, Equity & Inclusion: Unsere Reise



! Unser Weg zu DEI ist geprägt von dauerhaftem Zuhören, Lernen und der Weiterentwicklung als **#OneTeam**.

# Unsere DEI Strategie



## Inklusive Unternehmens- und Führungskultur

Alle Führungsebenen zeigen ihr Engagement für **DEI**, indem sie für gerechte Stellenbesetzungen und Karrieremöglichkeiten sorgen, inklusives Verhalten vorleben und die Bedeutung von DEI für unseren Geschäftserfolg hervorheben.

Alle tragen zur **Inklusion** bei, indem sich jede:r der individuellen Verantwortung bewusst ist und diese wahrnimmt. Gemeinsam sorgen wir für eine **integrative und leistungsstarke Kultur**, in der sich alle Kolleg:innen sicher fühlen können, sie selbst zu sein.



## Faire Personalprozesse & Personalentwicklung

Wir stellen gerechte Einstellungs- und Beförderungsprozesse sowie Nachfolgeplanungen auf Basis von Leistung sicher. So wollen wir nicht nur die **Vielfalt** in allen Funktionen und auf allen Ebenen erhöhen, sondern auch die Gesellschaftsstruktur besser abbilden.

Um strukturelle Ungerechtigkeiten zu überwinden, entwickeln wir außerdem gezieltere Auswahlverfahren und Talententwicklungsprogramme.



## Werteorientierte Geschäftstätigkeit

Wir verankern wertebasiertes Handeln im ganzen Unternehmen und setzen Standards, um als digitaler Marktplatz **Verantwortung** gegenüber unseren Kund:innen und Nutzer:innen zu übernehmen.

Jedes Team bezieht dabei **DEI** in seine Arbeit ein, um nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg zu gewährleisten.

# Maßnahmen Inklusive Unternehmens- und Führungskultur

- > **Diversity ist Teil der Vorstandsvergütung:** 2023 flossen zwei nichtfinanzielle Ziele zu Frauen in Führungspositionen und zur Internationalen Diversität mit **30 %** Gewichtung in die einjährige variable Vergütung des Vorstandes ein.
- > **Diversity Week 2023:** Unter dem Motto „From Allyship to action“ konnten **11 Workshops** mit insgesamt 559 Teilnehmer:innen durchgeführt werden, darunter Vorträge zu Male Allyship, Diskriminierung in Sprache und Schrift sowie eine Einführung in kulturelle Unterschiede.
- > Den Start der Diversity Week markierte eine **verpflichtende Session** für alle unsere Führungskräfte.
- > **DEI-Pflichttrainings:** Alle Mitarbeiter:innen sind angehalten, sich im Rahmen eines Pflichttrainings jährlich mit unseren Werten und Anforderungen im Bereich DEI auseinanderzusetzen.



- > **Einführung von halbjährlichen DEI-Zielen in Entwicklungsplänen von Führungskräften:** Seit 2023 schreibt eine interne Vorgabe für Führungspersonen ab „Head Of“-Ebene vor, dass diese Personen sich ein Ziel aus dem Bereich Diversity, Equity & Inclusion setzen.
- > **YOU Day 2023:** Unsere Mitarbeitenden nahmen an einem vielfältigen Programm rund um Gesundheit und Inklusion mit **21 Workshops** teil.
- > **Soziale Verantwortung:** Wir blicken zurück auf ein ereignisreiches Jahr, in dem wir unter anderem unsere Kooperationspartner Union Berlin und die Berliner Stadtmission miteinander verbinden konnten, unser Vorstand einen Einsatz in der Notübernachtung der Stadtmission absolviert hat und Scout24 insgesamt **200.000 Euro** für Housing First Projekte in ganz Deutschland spendete.

# Maßnahmen Inklusive Unternehmens- und Führungskultur

- > **1 : 1 Interviews mit Kolleg:innen mit Behinderung:** Auf Grundlage der Ergebnisse unserer Inclusion Survey wurden mehrere Interviews mit Menschen mit Behinderung im Unternehmen geführt, um noch gezieltere Unterstützung leisten zu können.
- > **Periodenprodukte:** Seit 2022 findet sich in allen unseren Büros eine Auswahl an nachhaltigen Periodenprodukten. Da es uns wichtig ist, ein menstruationsfreundliches und sicheres Umfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen, sind die Produkte in Frauen-, Männer- sowie in gender-neutralen Toiletten verfügbar.



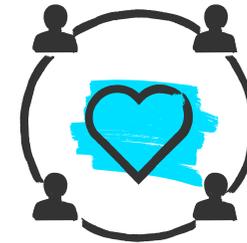
- > **Kids Coding Day:** Unter dem Motto „**Learn to code – Scout24 Academy for Kids**“ wollen wir Kindern die Möglichkeit bieten, spielerisch in die Welt des Codens einzutauchen und erste Erfahrungen mit technischen Berufen zu machen. Der erste Coding Day wurde im Juni 2023 durchgeführt.
- > **Communities:** Unsere Communities haben im vergangenen Jahr unterschiedliche Beteiligungsformate organisiert. Darunter einen Vortrag zum Thema „**Finanzen für Frauen**“, den die Women’s Community initiierte und ein weihnachtliches Networking-Event mit der Pride Community.
- > 2023 wurden wir von der Frankfurter Allgemeinen Zeitung in einer Studie als „**Vorbild in Vielfalt & Diversity**“ ausgezeichnet.

# Maßnahmen **Faire** Personalprozesse und **Personalentwicklung**



- > **Coachings & Trainings:** Das Sustainability & DEI Team bietet Schwerpunktschulungen für interne Teams, etwa zu den Themen Privilegien, Unbewusste Vorurteile oder Geschlechtergerechtigkeit an.
- > **Verzahnte Ausbildung für Jugendliche mit Behinderung:** Seit 2023 sind wir Partner des Annedore-Leber-Berufsbildungswerks und bieten jungen Menschen mit einer Behinderung die Möglichkeit, den praktischen Teil ihrer Ausbildung bei Scout24 zu absolvieren.
- > **Förderung von Frauen:** Wir bieten verschiedene Trainingsformate und Coachings an, um Frauen auf dem Weg in eine Führungsposition zu begleiten, weibliche Führungskräfte zu unterstützen und sie weiterzuentwickeln.
- > **Männlich / Weiblich / Non-binary / Other:** In allen personalrelevanten Systemen bieten wir unseren Mitarbeitenden mehrere Auswahlmöglichkeiten bei der Angabe des Geschlechts. Es ist uns wichtig, die Möglichkeit zur Nennung der eigenen Identität für jede:n zu ermöglichen.
- > **Regelmäßige Befragungen:** Neben klassischen Mitarbeitendenumfragen gibt es bei uns jährliches **Upward Feedback** an die eigene Führungskraft und eine **Inclusion Survey**, mit der wir die Einbeziehung verschiedener Mitarbeitendengruppen messen und unsere Maßnahmen entsprechend ausrichten.

# Maßnahmen **Werteorientierte** **Geschäftstätigkeit**



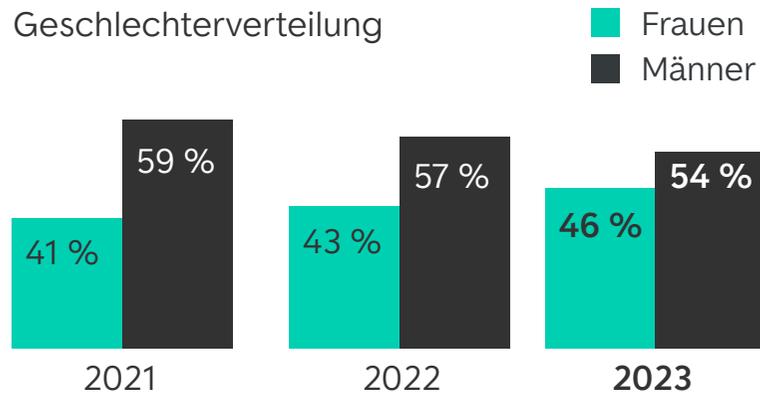
- > **Partnerschaft mit dem Inklupreneur-Netzwerk:** Mitte 2023 haben wir unsere Reise mit dem Inklupreneur-Netzwerk begonnen. Die Mentor:innen des Netzwerks beraten uns seitdem in vielerlei Hinsicht dazu, wie wir es schaffen noch mehr Menschen mit Behinderungen einzustellen.
- > **Barrierefreiheit:** im Geschäftsjahr wurden die Unternehmenswebsites von Scout24 und ImmoScout24 überarbeitet, um Fortschritte beim Thema Barrierefreiheit zu erreichen.
- > **Inklusiv durch Sprache:** Da sich Inklusion auch stark über Sprache manifestiert und wir mit ImmoScout24 über eine sehr große Reichweite verfügen, verwenden wir seit 2021 in unserer aktiven internen und externen Kommunikation sowie auf unseren zugriffsstarken Webseiten eine geschlechtersensible Sprache.

- > **Aufklärung zu Diskriminierung im Wohnungsmarkt:** Wir wollen dafür sensibilisieren, welche Diskriminierungen es auf dem Immobilienmarkt gibt und wie Nutzer:innen und Kund:innen dagegen vorgehen können. Dazu stellen wir eine ausführliche Ratgeberseite zur Verfügung. Auffällige Inserate können unkompliziert gemeldet werden. Unser Engagement wurde 2022 von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes als [Best-Practice-Beispiel](#) gewürdigt.
- > **Kooperation mit den Sozialheld\*innen:** Unsere langjährige Kooperation mit dem Berliner Verein Sozialheld\*innen e.V. hilft uns, unsere Produkte und Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen besser zu gestalten. Ein Beispiel für unsere Zusammenarbeit ist die Integration der **Wheelmap** - einer Karte mit Informationen zu rollstuhlgerechten Orten auf ImmoScout24.
- > **Bloomberg Gender Equality Index:** Seit 2020 nehmen wir an diesem Rating teil, um Transparenz über unsere DEI-Maßnahmen zu schaffen und Empfehlungen für weitere Verbesserungen zu erhalten.

# Facts & Figures

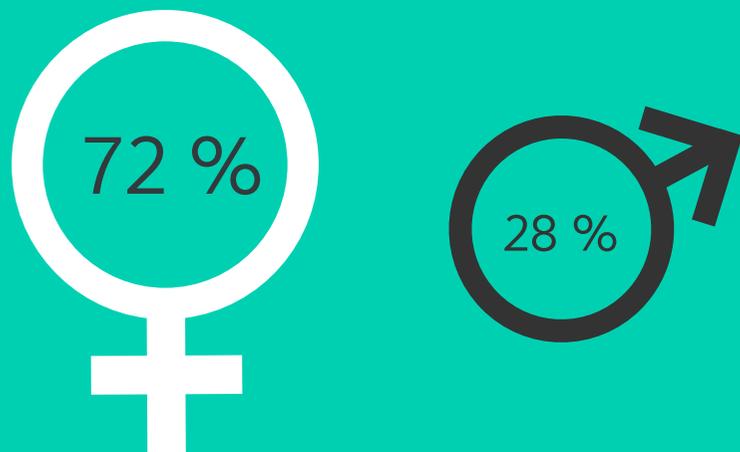
## Das Jahr 2023 in Zahlen<sup>1</sup>

Geschlechterverteilung



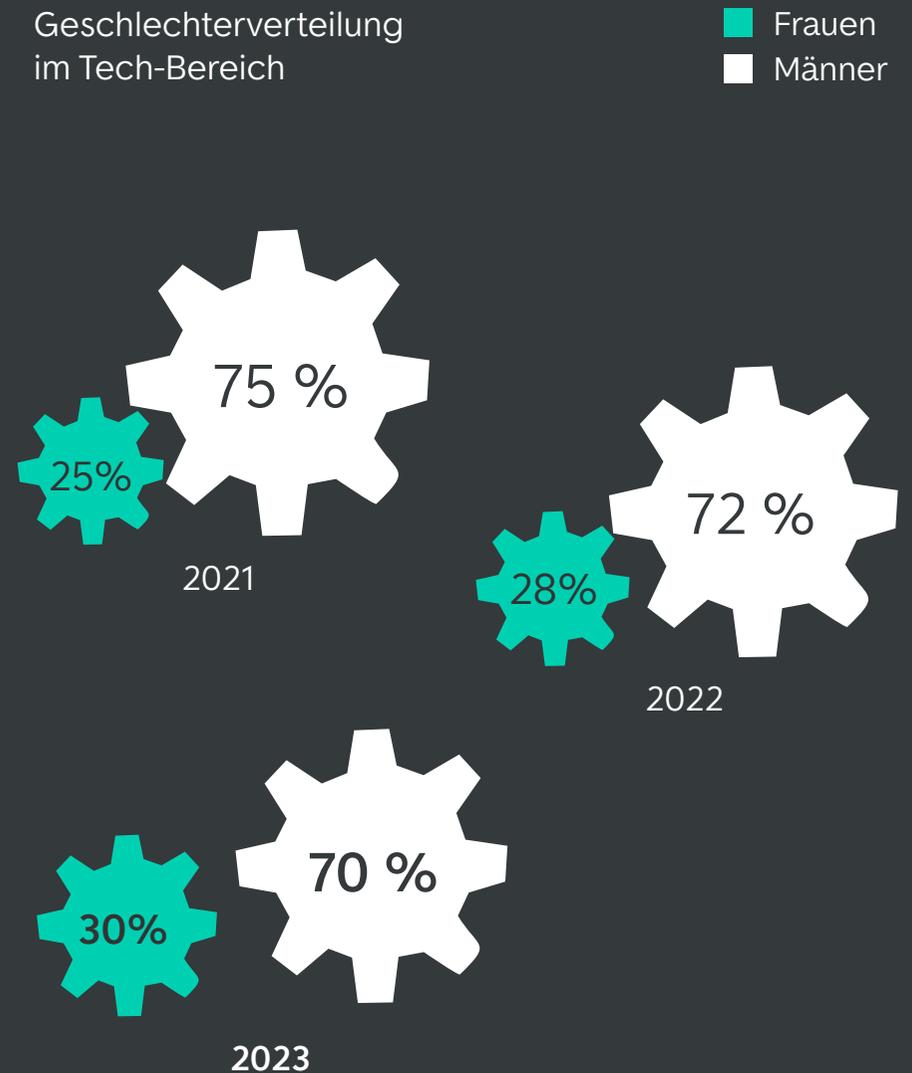
Geschlechterverteilung der Teilzeitbeschäftigten\*

\*2023 haben 14 % der Mitarbeitenden in Teilzeit gearbeitet.



<sup>1</sup>Alle Zahlen der Seiten 10 bis 12 auf Headcount-Basis.  
Zum Stichtag 31.12.23 hat keiner unserer Mitarbeitenden eine Geschlechtsidentität außerhalb des binären Systems in unserem Personalprogramm vermerkt.

Geschlechterverteilung im Tech-Bereich



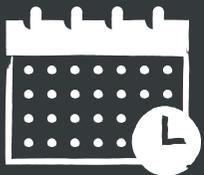
## Facts & Figures

### Das Jahr 2023 in Zahlen<sup>1</sup>

Durchschnittliche  
Elternzeit im Vergleich



Durchschnittliche Jahre  
der Betriebszugehörigkeit



Unsere Mitarbeitenden sind im Schnitt  
**5,4 Jahre** bei Scout24 beschäftigt

Mitarbeitende mit offiziellem Status einer  
Schwerbehinderung oder Gleichstellung → **18**

Mitarbeitende, die in der Inclusion  
Survey angaben, eine Behinderung zu  
haben → **29**

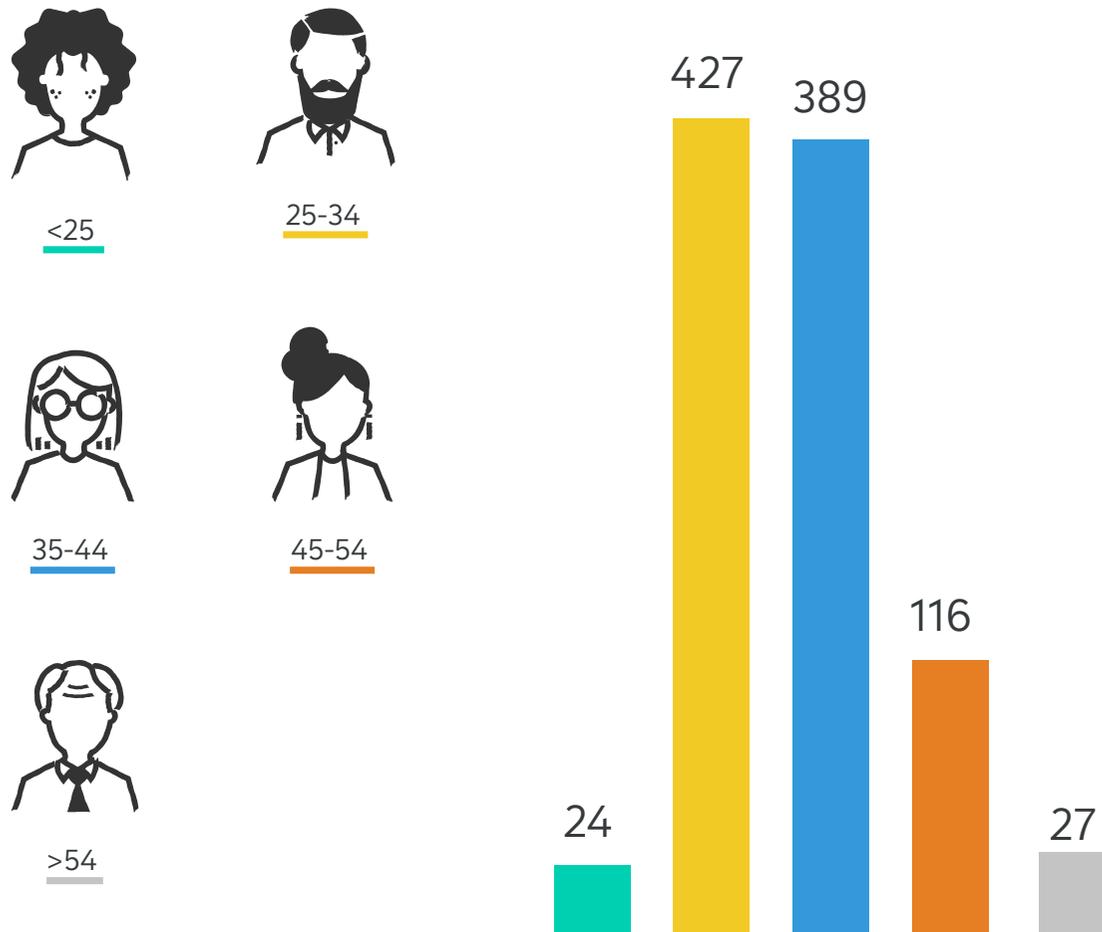
Mitarbeitende, die sich nicht sicher sind → **12**

<sup>1</sup>Alle Zahlen der Seiten 10 bis 12 auf Headcount-Basis.  
Zum Stichtag 31.12.23 hat keiner unserer Mitarbeitenden eine Geschlechtsidentität  
außerhalb des binären Systems in unserem Personalprogramm vermerkt.

# Facts & Figures

## Das Jahr 2023 in Zahlen<sup>1</sup>

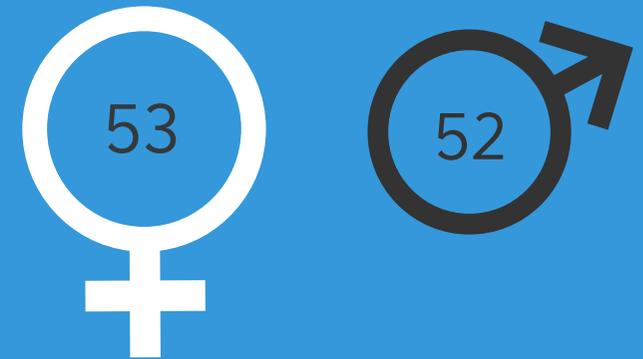
Altersverteilung in der Belegschaft



<sup>1</sup>Alle Zahlen der Seiten 10 bis 12 auf Headcount-Basis.  
Zum Stichtag 31.12.23 hat keiner unserer Mitarbeitenden eine Geschlechtsidentität außerhalb des binären Systems in unserem Personalprogramm vermerkt.

Unsere **Neueinstellungen**  
in 2023

105 Einstellungen:



Prozentsatz der **Frauen**, die nach unseren **Leadership-Programmen** in eine Führungsposition gewechselt sind

47%

# Facts & Figures

## Demografien

In der Inclusion Survey 2023 identifizierten sich<sup>2</sup>:



... als Teil der Pride Community: **40 Mitarbeitende**



... als Eltern: **180 Mitarbeitende**



... als Pflegeperson für eine:n Erwachsene:n: **17 Mitarbeitende**

Feedback aus der Inclusion Survey 2023:

**90 %** erhalten Unterstützung von ihren Kolleg:innen, wenn sie sie benötigen

**82 %** der Teilnehmenden geben an, dass sie bei Scout24 sie selbst sein können

**75 %** der Eltern bei Scout24 sagen, dass alle Mitarbeitenden bei Scout24 gleiche Chancen auf Erfolg haben

**74 %** aller Teilnehmenden stimmen zu, dass sie gut gerüstet sind, um persönliche und berufliche Anforderungen zu bewältigen

Was wir auf der Grundlage der Ergebnisse verbessern möchten:

- > Die positive **Wahrnehmung** in allen Mitarbeitendengruppen angleichen – insbesondere bei Frauen in Führungspositionen und Frauen auf allen Ebenen
- > Das **Wissen** über unsere vielfältigen Unterstützungsangebote bei internationalen Mitarbeitenden erhöhen
- > Unsere **Tochtergesellschaften** stärker in unsere DEI Formate und Aktionen einbeziehen. Weitere Sensibilisierung für die Bedürfnisse der Mitarbeitenden mit Behinderung

<sup>2</sup>Basis: 486 Teilnehmende aller Tochtergesellschaften ohne Sprengnetter, Teilnahmequote 52 % aller Beschäftigten.

## Unsere **nächsten** **Meilensteine**



50 %

**Frauen** oder **nicht-binäre Personen** und damit **Geschlechterparität** möchten wir bis Ende 2025 in unserer Belegschaft erreicht haben. Ende 2023 sind wir bereits bei **46 %**.



5

**zusätzliche Stellen** möchten wir bis Ende 2024 mit **Menschen mit Behinderung** besetzen. Aktuell haben **18** unserer Kolleg:innen einen offiziellen Status der Schwerbehinderung oder Gleichstellung.



Wir möchten den Anteil an **Frauen in Führungspositionen** erhöhen.

# Impressum

Scout24 SE  
Invalidenstr. 65, 10557 Berlin  
[www.scout24.com](http://www.scout24.com)

Ansprechpartnerin DEI & ESG: Johanna Ebbing  
E-Mail: [sustainability@scout24.com](mailto:sustainability@scout24.com)  
Konzeption, Redaktion, Text und Gestaltung: Scout24 SE  
Redaktionsschluss: 27.05.2024

